



Academic Librarianship and Information Research

Online ISSN: 2783-4638

Journal Homepage: <https://jlib.ut.ac.ir/>



Exploring the Factors Influencing Library Employees Turnover: A Phenomenological Study

Iman Narimani¹, and Yaghoub Norouzi²

1. Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Literature and Human Sciences, University of Qom, Qom, Iran. Email: i.narimani@stu.qom.ac.ir
2. Corresponding author, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Literature and Human Sciences, University of Qom, Qom, Iran. Email: ynorouzi@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received 16 March 2026
Received in revised form 25
April 2026
Accepted 31 May 2026
Available online 30 June 2026

Keywords:

knowledge workers,
organizational turnover,
human resources

ABSTRACT

Objective: This study aimed to identify and analyze the factors influencing job turnover among library employees.

Method: This study implemented a qualitative research design rooted in the phenomenological approach to explore the lived experiences and perceptions of former employees. The participant sample comprised 10 former knowledge workers and specialized staff (including specialists in civil engineering, IT, public relations, research, and librarianship) from various provincial directorates and central offices, selected through purposive sampling. Data were gathered using in-depth, semi-structured interviews lasting between 45 and 60 minutes. The sessions were recorded, transcribed verbatim, and analyzed utilizing qualitative content analysis. Open, axial, and selective coding procedures were executed to break down transcripts, establish conceptual relationships, and organize findings into high-level main themes.

Results: The factors influencing job turnover among library employees were classified into five categories: individual, organizational, environmental, job-related, and motivational. Individual factors included age, work experience, interest in the profession, and motivation for entering the job. The most significant organizational factors were ineffective management, limited career dynamism, inadequate salary, lack of meritocracy, and job insecurity. Environmental factors included workplace conditions, workload, and work pressure. Job-related factors comprised job reassignment, limited promotion opportunities, and dissatisfaction with job descriptions. Motivational factors included comparisons between previous and new jobs and the desire to pursue new career experiences.

Conclusions: The findings indicate that job turnover among library employees is a multidimensional phenomenon shaped by the interaction of individual, organizational, job-related, environmental, and motivational factors. Among these, ineffective management, the absence of clear career advancement pathways, inadequate compensation, job insecurity, and dissatisfaction with workplace conditions emerged as the most influential factors. Accordingly, improving managerial practices, establishing transparent career development and promotion systems, enhancing job security, revising compensation policies, and developing clear job descriptions can contribute to employee retention and reduce turnover in libraries.

Cite this article: Narimani, I., & Norouzi, Y. (2026). Exploring the factors influencing library employees turnover: A phenomenological study. *Academic Librarianship and Information Research*, 60(2), 1-22. <https://doi.org/10.22059/jlib.2026.416651.1830>



© The author(s) retain the copyright.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jlib.2026.416651.1830>

Publisher: University of Tehran Press.

Introduction

In the contemporary knowledge economy, human resources, particularly knowledge workers, represent the most critical and strategic asset of any organization. Organizations incur substantial expenses to train, cultivate, and empower their workforce, aiming to bring them to an optimal stage of productivity and operational efficiency. Consequently, retaining qualified and experienced personnel is highly vital for the sustainable success and survival of modern institutions. Conversely, the loss of specialized talent imposes significant direct and indirect financial burdens on organizations. These include costs related to transitional periods, vacant positions, recruitment processes, training programs for newcomers, diminished organizational productivity, and potential operational errors committed by newly hired staff. Empirical estimates indicate that employee turnover can inflict a financial loss equivalent to 150% to 250% of an individual's annual salary. While direct costs account for approximately 15% to 30% of this expenditure, the remaining 70% to 85% comprises hidden costs associated with dissatisfied employees prior to their actual departure. Within educational and cultural frameworks, public libraries serve as foundational pillars for lifelong learning, information dissemination, and cultural enrichment, acting as gateways to global knowledge. In Iran, the Public Libraries Foundation, a public non-governmental institution established by law in 2003, is the sole legal authority managing public libraries nationwide. Operating with thousands of branches and thousands of active librarians, this developing organization heavily relies on its knowledge workers. However, informal assessments and contextual observations reveal that a considerable number of its specialized administrative and library staff have chosen to leave their positions in recent years. While international literature explores generic predictors of librarian turnover—such as job environment, physical infrastructure, promotion, and professional stagnation—comprehensive, localized research dedicated specifically to the public library system in Iran remains exceptionally scarce. This study aims to fill this critical literature gap by investigating the multi-dimensional aspects of voluntary and non-functional staff turnover. To systematically guide this inquiry, this study addresses the following five core research questions:

1. What are the individual factors influencing employee turnover within the National Public Libraries Foundation?
2. What are the institutional and organizational factors driving this turnover?
3. What environmental factors contribute to staff resignation?
4. What job-related characteristics affect the decision to leave?
5. What motivational factors influence employees to seek alternative career opportunities outside the organization?

Method

To acquire a profound, nuanced, and comprehensive understanding of the lived experiences, perceptions, and underlying motives of former personnel, this study adopted a qualitative research design rooted in the phenomenological approach. The participant sample consisted of 10 former knowledge workers and specialized administrative staff who had voluntarily resigned from the National Public Libraries Foundation. To ensure maximum variation and comprehensive institutional representation, participants were purposively selected from a diverse array of professional domains, including civil engineering, public relations, resources

and collection management, information technology, organizational partnerships, academic research, and librarianship, representing multiple provincial directorates as well as central planning offices. Data collection was executed utilizing in-depth, semi-structured interviews conducted through both face-to-face sessions and virtual platforms, depending on geographical constraints. Each interview session lasted between 45 and 60 minutes and was guided by a flexible, open-ended interview protocol. The protocol was specifically designed to explore participants' professional trajectories, initial career entry motivations, primary sources of workplace dissatisfaction, critical turning points leading to their decision to resign, and practical recommendations for structural workplace improvement. All interview sessions were digitally audio-recorded with the explicit informed consent of the participants and subsequently transcribed verbatim for analysis. The generated qualitative textual data were systematically evaluated using qualitative content analysis techniques. The analytical process initiated with open coding, where transcripts were broken down into discrete conceptual incidents and given initial labels. Subsequently, axial coding was performed to systematically establish connections between the codes and group them into more integrated sub-themes based on conceptual similarities. In the final phase, selective coding was executed to refine and organize the developed sub-themes into comprehensive, high-level main themes that structurally represented the core phenomenon of voluntary turnover. To guarantee the trustworthiness, credibility, and rigor of the findings, data validation was systematically achieved through member-checking procedures and intensive peer debriefings.

Table 1. Professional Profile of the Research Participants

No.	Job Title	Work Location	Tenure (Years)
1	Civil Engineering Specialist	General Directorate of Qom Province	12
2	Resources & Collection Specialist	General Directorate of Qom Province	12
3	Information Technology Specialist	General Directorate of Qom Province	7
4	Partnerships & Cooperation Specialist	General Directorate of Qom Province	10
5	Purchasing & Procurement Officer	General Directorate of Qom Province	16
6	Cultural Affairs Specialist	General Directorate of Hamadan Province	11
7	Research & Planning Specialist	Central Foundation Planning Office	14
8	Research & Planning Specialist	Central Foundation Planning Office	2
9	Head of Library Affairs Administration	Directorate of Library Development	10
10	Public Relations Specialist	General Directorate of Qom Province	4

The qualitative sampling strategy captured a diverse range of operational experience, spanning from 2 to 16 years of active service within the institution, providing a holistic perspective on the internal organizational climate and structural barriers.

Results

The empirical findings generated from the qualitative content analysis revealed that the factors driving voluntary turnover among the knowledge workers of the Public Libraries Foundation could be comprehensively organized into five main core themes: individual, organizational, environmental, job-related, and motivational factors. Table 2 shows main themes, sub-themes, and initial concepts of knowledge worker turnover.

Table 2. Main Themes, Sub-themes, and Initial Concepts of Knowledge Worker Turnover

Main Theme	Sub-themes	Initial Concepts & Codes
Individual Factors	Tenure and Age of Departure	Resignation typically occurs between 10 to 16 years of service; age at departure ranges between 29 and 43 years old.
	Initial vs. Current Career Interest	Initial strong passion for the library profession is gradually lost due to unwanted reassignments to unrelated positions.
	Entry Motivation & Family Issues	Entry driven by passion or economic necessity; high job stress indirectly causes domestic friction and family tensions.
Organizational Factors	Inefficient Management & Leadership	Toxic behavior, micro-management, lack of managerial expertise, and ignoring employee qualifications or merit.
	Inadequate Salary & Benefits	Low compensation levels, severe living standards issues, and sharp wage gaps between headquarters and local libraries.
	Lack of Meritocracy & Job Security	Precedence of personal relationships over professional regulations; high reliance on unstable temporary/hourly contracts.
Environmental Factors	Workplace Physical Conditions	Vulnerable library locations (e.g., public parks) exposing staff (especially females) to security hazards and antisocial behavior.
	Workload & Operational Pressure	High volumes of daily tasks, insufficient support staff, and forced execution of duties outside core competencies.
Job-Related Factors	Career Stagnation & Role Conflict	Absence of transparent promotional pathways; vast discrepancy between formal job descriptions and actual assigned tasks.
Motivational Factors	Alternative Career Comparison	Strong pull factors from external markets offering higher pay, standard working hours, better security, and growth.

The paragraph after Table 2 is justified according to the template requirements. In terms of individual factors, data indicated that mid-career professionals with over a decade of institutional memory were highly prone to departure, particularly within the 35–43 age cohort, which represents a critical period where employees seek long-term stability and life-work balance. Organizational factors emerged as the most critical determinants of turnover. Participants highlighted that weak, non-specialized leadership, coupled with micro-management and disrespectful administrative behaviors, fundamentally poisoned the organizational climate. This was severely exacerbated by the foundation's highly uncompetitive salary structure and widespread reliance on temporary contractual frameworks rather than permanent employment, driving trained experts to seek secure positions elsewhere. Environmental and job-related findings pointed to severe operational pressures. Many public libraries are physically situated in public parks or isolated urban zones, exposing female librarians to persistent safety risks and confrontations with delinquent individuals without sufficient on-site security. Furthermore, forced lateral transfers to administrative roles completely disconnected from the employees' academic expertise (such as moving a specialized librarian into procurement or public relations) created profound role conflict and rapid professional burnout. Finally, motivational dimensions clearly demonstrated that superior external opportunities offering better job security, reduced working hours, and structured professional development acted as irresistible pull forces on the foundation's demotivated talent.

Discussion

The discussion of these findings underlines that human resource retention requires strategic interventions tailored to the specific professional needs of knowledge workers. This study aimed to identify the primary drivers of voluntary turnover within the National Public Libraries Foundation through qualitative inquiry, showing that a combination of individual, organizational, job-related, environmental, and motivational factors shapes the resignation process. Regarding individual factors, the high turnover rate among professionals with more than ten years of tenure implies a distinct mid-career crisis where employees seek dynamism, which aligns with international findings indicating that career plateauing triggers exit intentions when organizations fail to offer vertical growth. Furthermore, the loss of initial professional interest following arbitrary reassignments emphasizes that forcing specialized librarians into administrative or procurement roles damages intrinsic motivation, a finding that strongly mirrors the conclusions of Colding (2015). In the organizational domain, inefficient and toxic leadership styles were recognized as a primary catalyst for departure. Pervasive micro-management, a lack of meritocracy, and managerial incivility severely undermine employee loyalty. These results are highly consistent with recent Iranian studies, including Mirzaei and Pourobbas Khader (2023) as well as Memarian (2024), which demonstrate that toxic administrative behavior and organizational bullying are directly linked to heightened job insecurity and voluntary resignation. Conversely, Masenya and Ngoepe (2024) confirmed that transformational, collaborative leadership styles significantly boost librarian retention. Job insecurity stemming from temporary contractual arrangements is another key factor; the foundation's failure to provide stable employment contracts has allowed other public institutions to easily attract its trained, experienced staff. This is compounded by an organizational identity crisis, where the systemic public and administrative obscurity of the foundation discourages staff. Environmentally, the hazardous placement of libraries in public parks creates severe safety challenges for female personnel, echoing Naseri and Zarei (2017) regarding women's need for a safe workplace. Job-related issues, specifically career stagnation and a lack of clear promotional steps, further drive employee exit, supporting the career-plateau theories of Sarvand et al. (2024) and Fayazi and Ziaei (2014). Finally, the external pull forces of higher compensation and shorter working hours remain dominant, consistent with the foundational economic turnover models of Razmi et al. (2010) and Masenya et al. (2020), which emphasize that severe wage disparities between cultural staff and other public servants inevitably result in talent flight.

Conclusions

The first paragraph summarizes the study's most significant findings, demonstrating that voluntary turnover within the National Public Libraries Foundation of Iran is a complex, multi-dimensional issue driven by systematic leadership inefficiencies, uncompetitive remuneration, unsafe physical working environments, forced non-specialized job reassignments, and severe contractual instability. These factors cumulatively result in acute professional burnout, career stagnation, and an institutional identity crisis among experienced knowledge workers, transforming the foundation into a temporary training ground rather than a long-term career destination. The second paragraph presents concrete policy recommendations informed by established public administration and human resource benchmarks. It is urgently recommended that the foundation's executive board designs a transparent, merit-based career advancement framework and aggressively lobbies national legislative and budgetary bodies to structurally upgrade the compensation, benefits, and welfare packages of public library workers to align with other public sectors. Furthermore, institutional stability must be prioritized by transitioning

temporary and hourly personnel to permanent employment status through official civil service examinations, establishing clear boundaries for administrative job descriptions, and cooperating with local law enforcement to install strict security measures at libraries located in vulnerable public spaces. The final paragraph outlines targeted recommendations for future research to expand upon these findings. Future academic inquiries should utilize quantitative or mixed-methods designs to statistically model and measure the precise structural relationships between toxic leadership, career plateauing, and actual turnover intentions across the entire national public library network. Additionally, comparative empirical studies analyzing the efficacy of talent retention strategies between public libraries and other educational, academic, or cultural institutions within developing countries would provide highly valuable benchmarks for optimizing human capital management.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

CRediT authorship contribution statement

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Declaration of Generative AI and AI-assisted technologies in the writing process

During the preparation of this work the authors used ChatGPT in order to translate and structurally expand the academic abstract. After using this tool, the authors reviewed and edited the content as needed and take full responsibility for the content of the publication.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Ethical considerations

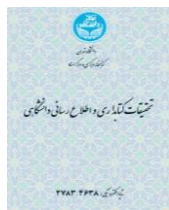
The authors avoided data fabrication, falsification, and plagiarism, and any form of misconduct. The study adhered to strict ethical standards, and informed consent was obtained from all human participants prior to the execution of the interviews.

Data availability statement

Data available on request from the authors due to the privacy and confidentiality restrictions governing the qualitative interview participants.

Acknowledgements

The authors thank all participants in this study for sharing their valuable professional experiences and insights.



واکاوی عوامل مؤثر بر ترک شغل کارکنان کتابخانه‌ها: یک مطالعه پدیدارشناختی

ایمان نریمانی^۱، و یعقوب نوروزی^۲

۱. گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران. رایانامه: i.narimani@stu.qom.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران. رایانامه: ynorouzi@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: این پژوهش با هدف شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر ترک شغل کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها انجام شده است.

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی،

روش پژوهش: این پژوهش با رویکرد کیفی و به روش پدیدارشناسی انجام شد. مشارکت‌کنندگان پژوهش، ۱۰ نفر از کارکنان دانشی سابق نهاد کتابخانه‌های عمومی بودند که به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته گردآوری شد و پس از پیاده‌سازی، با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی و طی مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند.

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۲/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۲/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۱۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۴/۰۹

یافته‌ها: عوامل ترک شغل کارکنان کتابخانه‌ها در پنج دسته فردی، سازمانی، محیطی، شغلی و انگیزشی تقسیم شدند. از عوامل فردی، سابقه و سن، علاقه به شغل و انگیزه ورود مؤثر بودند. مدیریت ضعیف، عدم پویایی شغلی، حقوق ناکافی، نبود شایسته‌سالاری و امنیت شغلی مهم‌ترین عوامل سازمانی بودند. شرایط محیطی، حجم و فشار کاری از عوامل محیطی بودند. تغییر پست، محدودیت ارتقا و نارضایتی از شرح وظایف از عوامل شغلی بودند و مقایسه شغل جدید با قبلی و تمایل به تجربه شغلی تازه از عوامل انگیزشی بشمار رفتند.

کلیدواژه‌ها:

کارکنان دانشی،

ترک شغل سازمانی،

منابع انسانی.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که ترک شغل کارکنان کتابخانه‌ها پدیده‌ای چندبعدی است و متأثر از تعامل عوامل فردی، سازمانی، شغلی، محیطی و انگیزشی است. در میان این عوامل، ضعف مدیریت، نبود مسیر روشن ارتقای شغلی، حقوق و مزایای ناکافی، فقدان امنیت شغلی و نارضایتی از شرایط و محیط کار نقش برجسته‌تری داشتند. بر این اساس، بهبود شیوه‌های مدیریت، ایجاد نظام شفاف توسعه و ارتقای شغلی، افزایش امنیت شغلی، بازنگری در نظام جبران خدمات و تدوین شرح وظایف شفاف می‌تواند در حفظ کارکنان و کاهش ترک شغل در کتابخانه‌ها مؤثر باشد.

استناد: نریمانی، ایمان؛ و نوروزی، یعقوب (۱۴۰۵). واکاوی عوامل مؤثر بر ترک شغل کارکنان کتابخانه‌ها: یک مطالعه پدیدارشناختی. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی*

<https://doi.org/10.22059/jlib.2026.416651.1830>، ۲۲-۱، (۲)، ۶۰. دانشگاهی، ۶۰، شماره ۲ (۱۴۰۵)



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

مقدمه

در عصر دانش، منابع انسانی و به خصوص کارکنان دانشی، مهم‌ترین سرمایه هر سازمان بشمار می‌رود. سازمان‌ها به جهت آموزش، تربیت و تجارب کسب شده در طول سال‌های خدمت و رسیدن به مرحله بهره‌وری و کارایی مطلوب هزینه‌های زیادی را متحمل می‌شوند (کلاته سفیری و دیگران، ۱۳۹۳). از این‌رو، حفظ کارکنان باصلاحیت و باتجربه برای موفقیت سازمان‌ها حیاتی است (کائیدی مال اخوند و مهتری آرانی، ۱۴۰۳). به علاوه، از دست دادن کارکنان دانشی و متخصص، هزینه‌هایی همچون دوران گذار و خالی بودن پست، استخدام، آموزش نیروی تازه وارد، بهره‌وری پایین و اشتباهات احتمالی کارکنان تازه استخدام را نیز به سازمان تحمیل می‌کند (بامری و ناستی زایی، ۱۳۹۵). به‌طور کلی هزینه‌های ترک خدمت کارکنان بنا بر کارایی هر کارمند بین ۱۵۰-۲۵۰ درصد حقوق سالانه کارکنان به سازمان خسارت وارد می‌کند؛ همچنین هزینه‌های مستقیم ترک شغل حدود ۱۵ الی ۳۰ درصد از کل هزینه‌های ترک شغل برآورد شده است و ۷۰ الی ۸۵ درصد آن را هزینه‌های پنهان مربوط به کارکنان ناراضی قبل از ترک سازمان تشکیل می‌دهد (کلی‌ها و سلیمانی، ۱۳۹۸).

ترک شغل را می‌توان به دسته‌های مختلف داوطلبانه و غیرداوطلبانه؛ اجتناب‌پذیر و اجتناب‌ناپذیر؛ کارکردی و غیر کارکردی و برنامه‌ریزی شده/برنامه‌ریزی نشده تقسیم کرد. ترک شغل داوطلبانه زمانی است که کارمند تصمیم به ترک سازمان می‌گیرد، در حالی که ترک شغل غیر داوطلبانه زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان تصمیم به خاتمه دادن به همکاری با کارمند می‌گیرد. در تقسیم بندی دیگر، ترک شغل اجتناب‌پذیر به مواردی گفته می‌شود که سازمان می‌تواند با اعمال سیاست‌های مناسب از آن جلوگیری کند، در حالی که ترک شغل اجتناب‌ناپذیر مربوط به شرایطی است (همچون بازنشستگی) که سازمان نمی‌تواند از آن جلوگیری کند. همچنین ترک شغل کارکردی زمانی است که کارمند ضعیف یا ناکارآمد سازمان را ترک می‌کند، در حالی که ترک شغل غیر کارکردی زمانی است که یک کارمند خوب و کارآمد سازمان را ترک می‌کند. در نهایت، ترک شغل برنامه‌ریزی شده به مواردی اطلاق می‌شود که کارمند از قبل برای ترک سازمان برنامه‌ریزی کرده است، در حالی که ترک شغل برنامه‌ریزی نشده زمانی است که کارمند به‌طور ناگهانی تصمیم به ترک سازمان می‌گیرد (چو و سونگ^۱، ۲۰۱۱). همچنین در تقسیم بندی دیگر، ترک شغل را می‌توان به دو صورت غیرارادی (به‌صورت بازنشستگی، از کار افتادگی، انتقال، مرگ‌ومیر و...) و ارادی که علت آن معمولاً به مسائل و شرایط خود سازمان برمی‌گردد انجام می‌شود (حفنی^۲، ۲۰۲۱).

به‌طور کلی ترک شغل را می‌توان، ترک اختیاری یا داوطلبانه سازمان به وسیله فرد تعریف کرد (کاظمی شاهاندشتی و دیگران ۱۳۹۵ به نقل از: ونبرکن^۳، ۱۹۸۹؛ حسین و هوئی شیان^۴، ۲۰۱۹). در پژوهش حاضر نیز، منظور از ترک شغل، ترک شغل داوطلبانه، ارادی و غیرکارکردی است.

پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که عدم ارتقای شغلی به موقع، بی‌نزاکتی، احساس طردشدگی، عدم توجه به سوابق و تخصص افراد، پایین بودن میزان حقوق و مزایا، عدم شایسته سالاری و ارجحیت رابطه بر ضابطه، نبود سیستم پاداش، توزیع غیرهمگن امکانات، عدم اطمینان از وضعیت‌های استخدامی ناپایدار، افزایش فشارهای روحی، کنترل و نظارت بیش از حد، بی‌کفایتی مدیران و... از جمله عوامل ترک شغل در کارکنان بوده است (کریمپور و دیگران، ۱۳۹۲؛ شیخی و ناستی زایی، ۱۴۰۰).

چنانچه در منشور مشترک ایفلا و یونسکو نیز تاکید شده است، کتابخانه‌های عمومی همچون نیروی جاودان برای آموزش، فرهنگ و اطلاعات، پرورش صلح و سلامت روح و دروازه‌های دانش هستند که شرایط لازم برای یادگیری مادام‌العمر و توسعه فرهنگی را فراهم می‌کنند (پارسازاده و شقاقی، ۱۳۸۸).

¹. Cho & Sung

². Hefny

³. Vanberekken

⁴. Hussain & Huei Xian

نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور به‌عنوان نهاد عمومی غیردولتی، براساس قانون تأسیس و نحوه اداره کتابخانه‌های عمومی مصوب ۱۳۸۲ متولی قانونی اداره کتابخانه‌های عمومی در ایران است. این نهاد نوپا، بر اساس تازه‌ترین آمار در پایان اسفند ماه ۱۴۰۲، با ۳۷۹۳ باب کتابخانه عمومی و حدود ۷۵۰۰ کتابدار و کارمند به ارائه خدمات کتابخانه‌ای می‌پردازد. آمارهای غیررسمی، مشاهدات پژوهشگر نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، تعداد قابل‌توجهی از کارکنان دانشی نهاد کتابخانه‌های عمومی اقدام به ترک شغل کرده‌اند. همچنین بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که رضایت شغلی، موقعیت شغلی، اهداف شغلی، وضعیت نامناسب زیرساخت کتابخانه، حقوق و مزایای جانبی، محیط کار، ترفیع و قدردانی، فلات زدگی شغلی ادراک شده، سرپرستی، تعاملات بین فردی و آموزش و یادگیری از جمله عوامل ترک شغل در کتابداران بوده است (اولوسگون، ۲۰۱۳؛ کلدینگ، ۲۰۱۵؛ املوزور و دیگران، ۲۰۱۷؛ ماسنیا و دیگران، ۲۰۲۰؛ ماسنیا، ۲۰۲۳؛ فیاضی و ضای، ۱۳۹۳). با وجود این، تاکنون پژوهش مستقلی در زمینه درباره عوامل مؤثر بر ترک شغل کتابداران در ایران انجام نشده است.

برای تفسیر یافته‌ها از دو دیدگاه نظری مکمل استفاده شد. نخست، مدل ویژگی‌های شغل هاکمن و اولدهام^۵ بر اهمیت ویژگی‌هایی مانند تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد در شکل‌گیری تجربه روان‌شناختی مثبت از کار تأکید می‌کند. بر اساس این دیدگاه، شغلی که با توانمندی‌ها و هویت حرفه‌ای فرد تناسب بیشتری داشته باشد و امکان استقلال و دریافت بازخورد فراهم کند، ظرفیت بیشتری برای ایجاد انگیزش درونی دارد (ابراهیم‌پور و دیگران، ۱۳۹۰). دوم، نظریه خودتعیین‌گری^۶ بر سه نیاز روان‌شناختی اساسی خودمختاری، شایستگی و ارتباط تأکید دارد. از منظر این نظریه، محیطی که استقلال فرد را محدود کند، تخصص او را نادیده بگیرد یا روابط حرفه‌ای نامطلوب ایجاد کند، می‌تواند انگیزش و بهزیستی کاری را تضعیف کند (عطاپور، بدری گرگری و تهامی نوبری، ۱۴۰۵).

در پژوهش حاضر این دو دیدگاه به‌عنوان چارچوب تفسیری به کار گرفته شدند، نه به‌عنوان نظام کدگذاری پیشینی. مضامین ابتدا از محتوای پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان استخراج شدند و سپس در بخش بحث با مفاهیم نظری مرتبط شدند؛ بنابراین، چارچوب نظری جایگزین داده‌های تجربی نشده و دسته‌بندی‌های نظری بر روایت مشارکت‌کنندگان تحمیل نشده است. با توجه به اینکه فرایند ترک شغل، ابتدا از قصد ترک شغل آغاز می‌شود و قصد ترک شغل نیز به تدریج در کارکنان شکل گرفته و پس از در نظر گرفتن شرایط مختلف اقدام به ترک سازمان می‌کنند، دریافتن علل و عوامل مؤثر بر ترک شغل کتابداران، می‌تواند مسئولین نهاد کتابخانه‌های عمومی را با کاهش احتمال ترک شغل کتابداران و کارکنان این نهاد کمک کند؛ بنابراین، این پژوهش تلاش می‌کند به این پرسش پاسخ دهد که تجربه و زمینه‌های مؤثر بر تصمیم ترک شغل از دیدگاه کارکنان دانشی سابق نهاد کتابخانه‌های عمومی چگونه است؟ بر این اساس، پژوهش حاضر در پی پاسخ به پرسش‌های زیر است:

۱. کارکنان سابق، مسیر شکل‌گیری تصمیم ترک شغل و نقاط عطف این تصمیم را چگونه توصیف می‌کنند؟
۲. چه تجربه‌های سازمانی و شغلی در روایت آنان به نارضایتی و تصمیم خروج پیوند خورده است؟
۳. کارکنان سابق، شغل یا وضعیت بعدی خود را در چه ابعادی مطلوب‌تر از شغل قبلی می‌دانند؟

پیشینه پژوهش

پژوهش پیرامون ترک شغل به دلیل اهمیت نیروی انسانی در سال‌های اخیر و تلاش سازمان‌ها برای حفظ کارکنان رو به افزایش بوده است. این پژوهش‌ها در حوزه صنعت و تجارت بسیار بیشتر بوده و در حوزه کتابداری پژوهش‌های کمی به این موضوع پرداخته است. براساس پژوهش‌های انجام شده در حوزه ترک شغل، می‌توان این پژوهش‌ها را به دسته‌های زیر تقسیم کرد.

¹. Olusegun

². Colding

³. Omeluzor et al.

⁴. Masenya et al.

⁵. Hackman and Oldham model

⁶. Self-Determination Theory (SDT)

بخش زیادی از پژوهش‌ها، به تأثیر عوامل مختلف بر ترک شغل کارکنان پرداخته است. میرزایی و پورعباس خادر (۱۴۰۲) در پژوهشی توصیفی-پیمایشی با هدف بررسی رابطه رهبری زهرآگین با قصد ترک شغل کارکنان با نقش میانجی قلدری در محل کار و عدم امنیت شغلی، به بررسی دیدگاه ۱۹۱ نفر از مهندسان شرکت هواپیمایی ماهان پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری زهرآگین با عدم امنیت شغلی، قلدری در محل کار و تمایل به ترک شغل دارد. همچنین قلدری سازمانی، رابطه رهبری زهرآگین و قصد ترک شغل را میانجی‌گری می‌نماید. معماریان (۱۴۰۳) نیز در پژوهشی پیمایشی با هدف بررسی تأثیر رابطه رهبر تأثیر گذار و قصد ترک شغل کارکنان با نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت به بررسی دیدگاه ۱۲۰ نفر از کارکنان پارک علم و فناوری سمنان پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری خدمتگزار بر قصد ترک شغل کارکنان با نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت تأثیر معناداری دارد. همچنین مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار بر قصد ترک شغل کارکنان و رفتار سازمانی مثبت تأثیر معناداری دارد. همچنین میرزایی، امارلو، پادری و زغیرزاده احمدی (۱۴۰۳) در پژوهشی پیمایشی با هدف بررسی تأثیر قلدری سازمانی بر ترک شغل کارکنان هتل‌ها با نقش میانجی خستگی عاطفی به بررسی دیدگاه ۲۶۵ نفر از کارکنان بیمارستان امداد شهر مشهد پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد قلدری سازمانی بر خستگی عاطفی کارکنان و قصد ترک شغل آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین خستگی عاطفی می‌تواند رابطه بین قلدری سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان را میانجی‌گری کند. سروند و دیگران (۱۴۰۳) در پژوهشی توصیفی-پیمایشی با هدف بررسی تأثیر سکون شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با نقش میانجی فرسودگی شغلی و شور و اشتیاق شغلی، دیدگاه ۳۸۰ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۹ تهران را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد سکون شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. به علاوه، شور و اشتیاق شغلی بر قصد ترک خدمت تأثیر منفی و معناداری دارد و فرسودگی شغلی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک خدمت کارکنان دارد. آریان‌دوست (۱۴۰۳) نیز در پژوهش خود به صورت پیمایشی به تحلیل تأثیر رضایت شغلی، حجم کاری و تعهد سازمانی بر قصد ترک شغل با واسطه خستگی عاطفی پرداخته است و با بررسی دیدگاه ۱۵۶ نفر از کارکنان شعب بانک ملی منطقه ۱۲ تهران دریافته است که رضایت شغلی، حجم کاری و تعهد سازمانی بر فرسودگی عاطفی تأثیر دارد. همچنین حجم کاری و تعهد سازمانی بر ترک شغلی تأثیر دارد و فرسودگی عاطفی بر قصد ترک مؤثر است. در نهایت، کائیدی مال اخوند و مهتری آرانی (۱۴۰۳) در پژوهشی پیمایشی با هدف بررسی تأثیر عزت نفس سازمانی و تبادل اجتماعی بر قصد ترک شغل با نقش میانجی ایثار شغلی به بررسی ۱۷۲ نفر از کارکنان شرکت گاز یاسوج پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داده است که ایثار شغلی کارمندان تأثیر منفی بر قصد ترک شغل داشته است. همچنین تبادل اجتماعی و عزت نفس سازمانی بر قصد ترک شغل کارمندان با توجه به اثر میانجی ایثار شغلی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که عزت نفس سازمانی بر قصد ترک شغل کارمندان با توجه به اثر میانجی ایثار شغلی تأثیر دارد. عزت نفس سازمانی و تبادل اجتماعی در سازمان‌ها نیز می‌تواند ارتقا دهنده‌ی ایثار شغلی باشد و بدین وسیله باعث کاهش قصد ترک شغل کارکنان می‌شود.

دسته‌ای دیگر از پژوهش‌ها، به بررسی علل و عوامل ترک شغل پرداخته است که از جمله آن می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره کرد. رزمی و دیگران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ترک شغل خود اشتغالان و دستمزد بگیران با علل ارادی و غیرارادی با استفاده از داده‌های مقطعی سال ۱۳۸۵ و مدل اقتصادسنجی پروبیت برای اقتصاد ایران پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داد که عوامل ارادی ترک شغل شامل پائین بودن درآمد، مسائل خانوادگی و مهاجرت با ترک شغل خود اشتغالان رابطه مستقیم دارد. عوامل ارادی دیگر ترک شغل مانند تحصیل یا آموزش و علل غیرارادی مانند تعطیلی دائمی محل کار، فصلی بودن کار، اخراج یا تعدیل نیرو، بازنشستگی، و به پایان رسیدن دوره خدمت وظیفه با ترک شغل خود اشتغالان رابطه معکوس دارند. ناصری و زارعی (۱۳۹۶) نیز با هدف بررسی دلایل اصلی تغییر شغل زنان حسابدار، فعالیت حرفه‌ای آن‌ها را ارزیابی کرده است. داده‌ها با انجام مصاحبه‌های عمیق با زنان شاغل در بخش‌های عمومی و خصوصی حرفه حسابداری که شرایط مورد نظر را داشته‌اند، جمع‌آوری شده است. نتیجه پژوهش نشان داد که، دلیل اصلی زنان برای تغییر شغل دستیابی به محیط کاری بهتر، آرامش و انعطاف‌پذیری بیشتر در کار است و حقوق و مزایا کمترین اهمیت را برای آنان دارد. بهترین شغل از دیدگاه اغلب زنان، آموزش حسابداری است و

به‌طور کلی، کمترین تمایل را به حسابداری مالیاتی و حسابداری بهای تمام‌شده نشان دادند. مومنی (۱۴۰۱) نیز در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با هدف پیش بینی ترک شغل براساس کیفیت زندگی کاری و حمایت سازمانی کارکنان، با روش کمی به سنجش کیفیت زندگی کاری، حمایت سازمانی ادراک شده و ترک شغل ۸۶ نفر از کارکنان کارخانه قند مرودشت پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری و حمایت سازمانی قادر گردیدند که ترک شغل را در کارکنان به‌صورت منفی پیش‌بینی کنند و متغیر کیفیت زندگی کاری نقش بیشتری در کاهش ترک شغل کارکنان داشت.

تعدادی کمی از پژوهش‌های داخل کشور به دغدغه‌های شغلی و منابع انسانی حوزه کتابداری پرداخته است که در ادامه به تعدادی از آنها اشاره شده است. فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳) در پژوهشی به سنجش میزان فلات زدگی شغلی در بین کتابداران دانشگاهی و تأثیر آن بر نگرش‌های شغلی آنها از جمله تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی پرداخته است. در این پژوهش پیمایشی، دیدگاه ۵۳۷ نفر از کتابداران را ارزیابی کرد که نتایج آن نشان داد فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت در کتابداران، بیشتر از متوسط می‌باشد؛ همچنین، جنسیت، در ادراک فلات‌زدگی تفاوت معنادار ایجاد نکرد، در حالیکه فلات شغلی ادراک شده کارکنان با سابقه کار بیشتر و تحصیلات کمتر، بیشتر بود. علاوه بر این، فلات زدگی شغلی ادراک شده، بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد؛ به عبارت دیگر، کتابدارانی که فلات‌زدگی بیشتری را ادراک کرده‌اند، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت بیشتری را نیز گزارش داده‌اند. آذرگون (۱۳۹۴) در پژوهش خود با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی با استفاده از روش ترکیبی دریافته است که شش عامل اقتصادی، دولتی، سازمانی-شغلی، فردی، فرهنگی-اجتماعی-خانوادگی و مدیریتی و ارتباطی بر فرسودگی شغلی کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور مؤثر هستند. لطیفی، محمد بیگی، بخشیان و داوری دولت آبادی (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی کیفی به شناسایی و تعیین وزن ابعاد مؤلفه‌های تعالی استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی کتابخانه‌های عمومی کشور برای ارائه مدلی مناسب و کاربردی با رویکردی به آینده پرداختند. نتایج نشان داد مدل تعالی استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی کتابخانه‌های عمومی کشور شامل ۳ بُعد و ۱۹ مؤلفه است؛ به‌طوری‌که بُعد استراتژیک بیشترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد و بُعد ساختاری اولویت دوم را به خود اختصاص داده است، همچنین بُعد فردی کمترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد.

در بین پژوهش‌های خارج از کشور، پژوهش‌های قابل توجهی به موضوع ترک شغل کتابداران پرداخته است که در ادامه تعدادی از آنها آورده شده است. هدف از پژوهش اولوسگون (۲۰۱۳)، بررسی تأثیر رضایت شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان کتابخانه در دانشگاه‌های دولتی منتخب در جنوب غربی نیجریه انجام شده است. این مطالعه از یک طرح تحقیق توصیفی از نوع پس رویدادی استفاده کرده و با استفاده از پرسشنامه، داده‌ها را از ۲۳۳ نفر از متخصصان و کارشناسان کتابخانه در ۱۰ دانشگاه دولتی در جنوب غربی نیجریه جمع‌آوری کرده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، مشخص شد که تفاوت معناداری در قصد ترک شغل کارکنان کتابخانه بر اساس محل کار آنها (دانشگاه‌های فدرال و ایالتی) وجود ندارد. کلدینگ (۲۰۱۵) به بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده تمایل به ترک شغل در کتابداران دانشگاهی است. روش پژوهش استفاده شده در این پژوهش، پرسشنامهٔ برخط است که برای ۳۰۰ کتابدار دانشگاهی ارسال شد. نتایج این پژوهش نشان داد که اهداف شغلی خارج از حرفه کتابداری، به‌طور معناداری با قصد ترک این حرفه رابطه مثبت دارد. همچنین رضایت کلی از شغل، رضایت از ماهیت کار، و رضایت از چشم‌اندازهای حقوقی، با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد. این مطالعه همچنین نشان داد که عوامل مربوط به موقعیت شغلی، رضایت از کار، و اهداف شغلی، مهم‌ترین عوامل در تعیین قصد ترک شغل کتابداران دانشگاهی هستند. املوزور و دیگران (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی پیمایشی به بررسی تأثیر زیرساخت‌های کتابخانه‌ای بر قصد ترک شغل کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی مناطق جنوب و جنوب شرق نیجریه پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که زیرساخت‌های کتابخانه‌ها در این مناطق با فرسودگی و کمبودهایی مواجه است، به‌طوری‌که مواردی مانند تهویه مطبوع، میز، صندلی، امکانات اینترنتی، ساختمان کتابخانه، منبع تغذیه، و سیستم‌های ایمنی مانند کپسول‌های آتش‌نشانی و دتکتورهای دود در وضعیت مطلوبی نیستند. همچنین، این مطالعه نشان داد که بین وضعیت نامناسب زیرساخت‌های کتابخانه و افزایش قصد ترک

شغل کتابداران رابطه معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، هرچه زیرساخت‌ها نامناسب‌تر باشند، احتمال ترک شغل کتابداران نیز بیشتر می‌شود. ماسنیا و دیگران (۲۰۲۰) با هدف بررسی عوامل تعیین کننده قصد ترک شغل در میان کتابداران در کتابخانه‌های شهر ژوهانسبورگ در استان گوتنگ آفریقای جنوبی با روش کمی به پژوهش پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل سازمانی مانند حقوق و مزایای جانبی، محیط کار (تعادل کار و زندگی) و ترفیع و قدردانی، به‌طور قابل توجهی قصد ترک شغل را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بیشتر کتابدارانی که مدت زمان قابل توجهی در سازمان کتابخانه بوده‌اند، تمایل به ترک کار دارند و به‌طور کلی، ۵۰ درصد کتابداران مورد مطالعه قصد ترک کار دارند. مطالعه‌ای که توسط ماسنیا (۲۰۲۳) انجام شده است، به بررسی رابطه بین عوامل سازمانی و قصد ترک شغل در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی در استان گائوتنگ آفریقای جنوبی می‌پردازد. نتایج نشان داد که رابطه معنادار و منفی بین سرپرستی، تعاملات بین فردی و آموزش برای توسعه شغلی و استفاده از مهارت‌های جدید با قصد ترک شغل وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری بین فرصت‌های شغلی جایگزین ادراک شده و رهبری با قصد ترک شغل وجود ندارد. ماسنیا و نکوئپه (۲۰۲۴) در پژوهشی پیمایشی به بررسی تأثیر سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعاملی بر حفظ کتابداران کتابخانه‌های شهرداری در استان گوتنگ، آفریقای جنوبی پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعاملی، تأثیر مثبتی بر حفظ و جلوگیری از ترک شغل کتابداران دارند. علاوه بر این، سبک رهبری تحول‌گرا نسبت به سبک رهبری تعاملی تأثیر بیشتری بر حفظ کارکنان دارد. در نهایت، گاس و دیگران^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی به دنبال بررسی این موضوع است که چرا کتابداران در مشاغل خود می‌مانند، حتی زمانی که از کار خود راضی نیستند، و چه راهبردهای مقابله‌ای را برای تحمل این وضعیت استفاده می‌کنند. پژوهشگران با استفاده از روش کیفی و از طریق انجام ۱۰ مصاحبه نیمه ساختار یافته با کتابدارانی که مشاغل خود را زودتر از موعد ترک کرده‌اند، به بررسی تجربیات آن‌ها پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل ساختاری در حرفه کتابداری دانشگاهی، مانند دلبستگی عاطفی به شغل، چالش‌های جغرافیایی و تخصصی شدن نقش‌ها، می‌توانند منجر به ماندگاری ناخواسته شوند. همچنین این مطالعه نشان می‌دهد که ماندگاری صرفاً به معنای عدم ترک شغل نیست و باید به کیفیت رابطه بین کارمند و سازمان نیز توجه کرد.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که به‌طور کلی، حوزه ترک شغل کارکنان در سال‌های اخیر بیش از پیش مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و در داخل کشور، پژوهش‌های زیادی به عوامل مؤثر بر ترک شغل کارکنان و همچنین تعداد کمی از پژوهش‌ها به علل ترک شغل پرداخته است. در حوزه ترک شغل کتابداران، در پژوهش‌های خارج از کشور پژوهشگرانی همچون کلدینگ (۲۰۱۵)؛ ماسنیا و دیگران (۲۰۲۰) و گاس و دیگران (۲۰۲۴) به بررسی علل ترک شغل کتابداران پرداخته‌اند. با این حال در ایران، تاکنون پژوهشی به‌طور مستقیم، علل و عوامل ترک شغل کتابداران را مورد بررسی قرار نداده است که از این حیث، پژوهش حاضر برای اولین بار انجام می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش یک مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل محتوای کیفی است. انتخاب این رویکرد به این دلیل انجام شد که داده‌های موجود عمدتاً به‌صورت پاسخ‌های متنی به پرسش‌های نیمه‌ساختاریافته در اختیار پژوهشگر قرار داشت و هدف، استخراج الگوهای معنایی مشترک و تفاوت‌های موجود در روایت مشارکت‌کنندگان بود. با توجه به ماهیت داده‌های موجود، در نسخه بازنگری شده از عنوان و ادعای «پدیدارشناسی» پرهیز شد؛ زیرا داده‌های در دسترس شامل متن پاسخ‌های ساختاریافته بود و نه رونوشت کامل مصاحبه‌های عمیق که برای ادعای یک تحلیل پدیدارشناختی تفصیلی مناسب‌تر است. مشارکت‌کنندگان ۱۰ نفر از کارکنان دانشی و تخصصی سابق نهاد کتابخانه‌های عمومی بودند که به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. تنوع حرفه‌ای آنان شامل حوزه‌هایی مانند امور کتابخانه‌ها، فناوری اطلاعات، عمران، پژوهش و برنامه‌ریزی، مشارکت‌ها، روابط عمومی و کارپردازی بود. سابقه خدمت گزارش شده مشارکت‌کنندگان از ۱،۵ تا ۱۶ سال و سن هنگام ترک شغل از ۲۹ تا ۴۳ سال بود. مشارکت‌کنندگان همگی تجربه

^۱. Guss et al.

ترک سازمان را گزارش کرده‌اند و در زمان گردآوری داده‌ها در وضعیت‌های شغلی متفاوتی قرار داشتند؛ از اشتغال در دستگاه‌های دولتی و بخش خصوصی تا پژوهش پسادکتری و فعالیت مستقل.

جدول ۱. ویژگی‌های شرکت‌کنندگان در پژوهش

کد	حوزه/پست سابق	سابقه خدمت	سن هنگام ترک	وضعیت شغلی پس از خروج
P1	امور کتابخانه‌ها	۱۰ سال	۳۵	بخش خصوصی
P2	پژوهش	۱٫۵ سال	۳۷	پژوهشگر پسادکتری خارج از کشور
P3	مشارکت‌ها و ترویج فرهنگ کتابخوانی	۱۰ سال	۴۲	فعالیت مستقل/غیردولتی
P4	عمران	۱۲ سال	۴۰	بخش خصوصی در حوزه تخصصی عمران
P5	فناوری اطلاعات	۷ سال	۳۵	دانشگاه قم
P6	کارپرداز/ روابط عمومی/کتابخانه	۱۶ سال	۴۳	آموزش و پرورش
P7	روابط عمومی	۴ سال	۲۹	کتابخانه تخصصی
P8	فرهنگی، بودجه و کتابخانه	۱۱ سال	۳۹	آموزش و پرورش
P9	کتابداری	۱۲ سال	۳۸	آموزش و پرورش
P10	برنامه‌ریزی	۱۵ سال	۳۷	فعالیت مستقل؛ سابقه اشتغال در بخش خصوصی

داده‌ها با استفاده از فرم نیمه‌ساختاریافته مشتمل بر ۱۱ پرسش گردآوری شد. پرسش‌ها حوزه‌هایی مانند سابقه و سن هنگام خروج، علاقه به شغل و پست سازمانی، انگیزه ورود، وضعیت شغلی پس از خروج، جستجوی شغل جایگزین، برتری‌های شغل جدید، دلایل اصلی ترک، عوامل منفی سازمانی، مسائل خانوادگی، تجربه تبعیض جنسیتی و ساعات و فشار کاری را پوشش می‌دادند. اگرچه بخشی از پرسش‌ها گزینه‌های از پیش تعیین‌شده داشتند، پاسخ‌های تشریحی مشارکت‌کنندگان نیز برای استخراج مضامین کیفی مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل داده‌ها در چند مرحله انجام شد: نخست، متن پاسخ هر مشارکت‌کننده به صورت مستقل چند بار مطالعه شد. در مرحله دوم، گزاره‌هایی که به تجربه شغلی، نارضایتی، تصمیم خروج و مقایسه با وضعیت بعدی مربوط بودند مشخص و کدگذاری اولیه شدند. در مرحله سوم، کدهای مشابه در زیرمضمون‌ها تجمع شدند. در مرحله چهارم، با مقایسه مستمر میان پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان، زیرمضمون‌های نزدیک در مضامین فراگیر ادغام شدند. در مرحله پنجم، مضامین نهایی با متن اصلی مقابله شد تا از فاصله گرفتن تفسیر از داده جلوگیری شود. در گزارش یافته‌ها نیز از نقل‌قول‌های مستقیم استفاده شد تا پیوند میان داده و تفسیر برای خواننده قابل مشاهده باشد.

برای افزایش اعتبار تحلیل، کدها و مضامین چندین بار با متن اصلی تطبیق داده شدند و در مواردی که یک پاسخ می‌توانست در بیش از یک مضمون قرار گیرد، بر اساس معنای آن در زمینه کامل پاسخ تصمیم‌گیری شد. همچنین در گزارش نتایج، از نقل‌قول‌های مستقیم مشارکت‌کنندگان استفاده شد. انتقال‌پذیری یافته‌ها نیز با ارائه مشخصات حرفه‌ای، سابقه خدمت و وضعیت شغلی پس از خروج تقویت شده است. از آنجا که داده‌های حاضر عمدتاً پاسخ‌های متنی به فرم نیمه‌ساختاریافته‌اند، ادعاهای مربوط به اشباع نظری یا member checking فقط در صورتی باید افزوده شوند که در فرایند واقعی پژوهش انجام شده باشند. در ابتدای فرم گردآوری داده بر محرمانه بودن اطلاعات تأکید شده بود. در گزارش پژوهش نیز برای جلوگیری از شناسایی افراد از کدهای P1 تا P10 استفاده شده است. جزئیات هویتی یا اطلاعاتی که می‌تواند به شناسایی مستقیم مشارکت‌کنندگان منجر شود در گزارش یافته‌ها حذف شده است.

یافته‌های پژوهش

تحلیل پاسخ‌های ۱۰ مشارکت‌کننده به پنج مضمون فراگیر انجامید. این مضامین نشان می‌دهند که ترک شغل در تجربه مشارکت‌کنندگان حاصل یک عامل منفرد نبوده، بلکه از پیوند میان تجربه روزمره کار، مدیریت، آینده شغلی، فشار کاری و مشاهده فرصت‌های جایگزین شکل گرفته است. به طور کلی، جدول شماره ۱، دلایل و عوامل مؤثر بر ترک شغل کارکنان دانشی نهاد کتابخانه‌های عمومی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مضامین فراگیر، زیرمضمون‌ها و نمونه کدهای استخراج‌شده

مضمون فراگیر	زیرمضمون	نمونه کدهای اولیه
۱. گسست میان علاقه و هویت حرفه‌ای با تجربه واقعی کار	ناهماهنگی تخصص و پست؛ از دست رفتن علاقه؛ معنای شغل	انتقال به روابط عمومی یا کارپردازی؛ علاقه به کتابداری/فرهنگی؛ تمایل به کار تخصصی
۲. فرسایش اعتماد سازمانی در پی مدیریت ناکارآمد و بی‌عدالتی	ضعف مدیریتی؛ بی‌نزاکتی؛ شایسته‌سالاری؛ نادیده گرفتن تخصص	مدیریت ضعیف؛ رابطه بر ضابطه؛ کنترل بیش از حد؛ بی‌توجهی به سوابق
۳. بن‌بست توسعه شغلی و نااطمینانی نسبت به آینده	ارتقا؛ امنیت استخدامی؛ پاداش؛ هویت سازمانی	نبود مسیر ارتقا؛ قرارداد و آینده نامطمئن؛ بی‌هویتی سازمانی؛ نبود فرصت یادگیری
۴. فشار کاری، شرایط محیطی و نیاز به انعطاف‌پذیری	حجم کار؛ فشار روانی؛ محیط نامناسب؛ انعطاف زمانی	مسئولیت‌های متعدد؛ خستگی؛ محیط‌های پرخطر؛ نیاز به آزادی زمانی
۵. مقایسه با بدیل‌های شغلی و تبدیل قصد به خروج	جستجوی شغل؛ مقایسه حقوق و امنیت؛ معنای بیشتر؛ برنامه‌ریزی خروج	شرکت در آزمون؛ رصد آگهی‌ها؛ حقوق بیشتر؛ امنیت؛ استقلال؛ شغل معنادارتر

مضمون اول: گسست میان علاقه و هویت حرفه‌ای با تجربه واقعی کار

یکی از الگوهای برجسته در داده‌ها، فاصله میان تصویری بود که مشارکت‌کنندگان از شغل مطلوب خود داشتند و پستی بود که در زمان خروج در آن فعالیت می‌کردند. این گسست برای همه یکسان نبود؛ برخی مانند P4 و P10 در تمام یا بیشتر دوره خدمت خود از کارشان رضایت داشتند، در حالی که برای برخی دیگر تغییر پست مستقیماً با کاهش علاقه همراه شده بود.

P7 که با علاقه بسیار زیاد وارد سازمان شده بود، توضیح داد که به کتابداری علاقه داشت اما هنگام خروج در روابط عمومی قرار گرفته بود؛ «به پست کتابداری علاقه داشتم و در زمان ترک شغل در پست روابط عمومی بودم که علاقه‌ای به آن نداشتم». این روایت نشان می‌دهد که برای برخی افراد، مسئله فقط خود سازمان نبود، بلکه عدم تناسب میان هویت حرفه‌ای و نقش واقعی بود. در مقابل، P5 نیز با وجود علاقه زیاد به فناوری، به شغل کارمندی علاقه‌ای نداشت و توضیح داد که پس از ورود به سازمان در حوزه فناوری فعالیت می‌کرد. او شغل دانشگاهی بعدی را از نظر رضایت، مدیریت، ساختار سازمانی و قرارداد مطلوب‌تر دانست. P6 نیز علاقه خود به فعالیت فرهنگی را در ابتدا متوسط و سپس بسیار زیاد توصیف کرد، اما در نهایت در پستی قرار گرفت که با علاقه‌اش فاصله داشت؛ بنابراین، تناسب میان «فرد، تخصص و نقش» یکی از محورهای مهم تجربه خروج بود.

مضمون دوم: فرسایش اعتماد سازمانی در پی مدیریت ناکارآمد و بی‌عدالتی

قوی‌ترین مضمون مشترک در پاسخ‌ها، تجربه نامطلوب از مدیریت بود. مشارکت‌کنندگان نه تنها از «ضعف مدیریت» به صورت کلی سخن گفتند، بلکه مصادیقی مانند ناآشنایی مدیران با کار کتابخانه، بی‌نزاکتی، کنترل، بی‌توجهی به تخصص و ادراک رابطه‌محوری در انتصاب‌ها را بیان کردند.

P4 مدیریت را «عامل اصلی» دانست و در کنار آن از «شرح وظایف نامشخص»، سپردن کارهای غیرمرتبط با رشته تخصصی و نبود امکان ارتقا نام برد. P8 نیز تصمیم خود را با شرایط نامطلوب نهاد و انتصاب‌های مبتنی بر ارتباط پیوند داد و گفت که برای ارتقای شغلی، شایستگی و سوابق حرفه‌ای به اندازه کافی دیده نمی‌شد. P9 نیز عامل نهایی ترک را «مدیریت فاجعه و هدر دادن منابع انسانی» دانست و از فقدان برنامه و چشم‌انداز برای هویت سازمانی و شغلی سخن گفت. P10 نیز «اشتغال در فضایی بدون مدیر» را مهم‌ترین برتری وضعیت بعدی خود معرفی کرد و در رتبه‌های بعدی، محیط کاری بهتر، حقوق بیشتر و پیشرفت حرفه‌ای را قرار داد. در سطح تفصیلی‌تر، P4 از بی‌نزاکتی و بی‌ادبی مدیران، کارناپذیری مدیران، عدم امکان ارتقا، احساس طردشدگی و نامشخص بودن وضعیت نهاد سخن گفت. P8 نیز به استفاده از مدیرانی اشاره کرد که از نظر او با بدنه کتابخانه و مدیریت منابع انسانی آشنایی کافی نداشتند. این روایت‌ها نشان می‌دهد که تجربه مدیریت در ذهن مشارکت‌کنندگان به یک عامل منفرد تقلیل نمی‌یابد، بلکه مجموعه‌ای از تجربه‌های احترام، شایستگی، مشارکت و عدالت را دربرمی‌گیرد.

مضمون سوم: بن‌بست توسعه شغلی و نااطمینانی نسبت به آینده

مضمون سوم به تجربه محدود شدن آینده حرفه‌ای مربوط بود. نبود مسیر روشن ارتقا، نبود پاداش، نااطمینانی استخدامی و ادراک بی‌توجهی به رزومه و آموزش، در چندین روایت تکرار شد. P8 تصریح کرد که برای ارتقا، علاوه بر توانمندی حرفه‌ای، نوعی سازگاری با روابط قدرت سازمانی لازم تلقی می‌شد و این وضعیت او را به سمت فرصت دیگری سوق داد. P4 نیز «عدم امکان ارتقا» را در کنار مدیریت و شرح وظایف نامشخص قرار داد. P1 نیز پایین بودن حقوق و مزایا، عدم ارتقا، بی‌توجهی به سوابق و نبود شایسته‌سالاری را مهم‌ترین عوامل سازمانی خود معرفی کرد.

نااطمینانی درباره آینده نیز در برخی روایت‌ها نقش مستقیمی داشت. P5، P7 و P8 شغل جدید را از نظر قرارداد، امنیت و رفاه بهتر توصیف کردند. P5 به «وضعیت قراردادی بهتر» در سازمان جدید اشاره کرد و P8 امنیت شغلی و رفاهیات بیشتر آموزش و پرورش را برتری اصلی دانست. بنابراین، حتی در مواردی که فرد از خودِ کار کتابخانه ناراضی نبود، آینده مبهم سازمان می‌توانست وزن گزینه‌های جایگزین را افزایش دهد.

مضمون چهارم: فشار کاری، شرایط محیطی و نیاز به انعطاف‌پذیری

فشار کاری برای همه مشارکت‌کنندگان عامل اصلی نبود، اما در برخی روایت‌ها به‌طور برجسته ظاهر شد. P8 حجم کاری زیاد کتابخانه را بسیار مؤثر دانست و از مجموعه وظایفی مانند حراست، ثبت کتاب و امانت سخن گفت. او همچنین اشاره کرد که برخی کتابخانه‌ها در پارک‌ها یا مناطق کم‌برخوردار قرار دارند و کارکنان ممکن است با موقعیت‌های اجتماعی دشوار روبه‌رو شوند.

در مقابل، P4، P5، P6 و P10 تأکید کردند که ساعات کاری به‌خودی‌خود عامل اصلی خروج آنها نبوده است. این ناهمگونی یک نکته مهم روش‌شناختی و محتوایی است: نباید از داده‌ها نتیجه گرفت که «ساعات کاری طولانی» برای همه مشارکت‌کنندگان عامل ترک بوده است. آنچه مشترک‌تر به نظر می‌رسد، اهمیت کیفیت و کنترل‌پذیری تجربه کار است.

برای P2، انعطاف‌پذیری زمانی به‌ویژه در کار پژوهشی اهمیت داشت. او بیان کرد که با کار روزمره و کارمندی مشکل دارد و با توجه به ماهیت پژوهش، انعطاف بیشتر در ساعات کاری را لازم می‌دانست. P10 نیز در شغل آزاد خود، استقلال زمانی و مدیریتی را مزیت اصلی دانست؛ بنابراین، «انعطاف‌پذیری» را باید در سطحی گسترده‌تر از تعداد ساعات کار فهم کرد؛ یعنی امکان کنترل فرد بر زمان، شیوه انجام کار و استقلال حرفه‌ای.

مضمون پنجم: مقایسه با بدیل‌های شغلی و تبدیل قصد به خروج

در بیشتر روایت‌ها، ترک شغل پس از شکل‌گیری یک گزینه جایگزین یا دست‌کم امکان تصور یک وضعیت بهتر عملی شده است. این موضوع نشان می‌دهد که فشارهای درون سازمانی به‌تنهایی برای توضیح خروج کافی نیستند؛ زمانی که فرد بدیل قابل‌دستیابی می‌بیند، هزینه ذهنی ترک کاهش می‌یابد.

P7 پیش از ترک شغل بارها به شغل بعدی فکر کرده و در آزمون‌های استخدامی شرکت کرده بود. P8 نیز در زمان اشتغال در نهاد برای آزمون آموزش و پرورش اقدام کرد. P6 نیز در زمان اشتغال در آزمون آموزش و پرورش شرکت کرد و پس از قبولی استعفا داد. P10 در ماه‌های پایانی اشتغال، آگهی‌های شغلی را رصد، رزومه خود را به‌روزرسانی و درخواست‌های کاری ارسال می‌کرد.

مقایسه شغل جدید با شغل قبلی نیز بسیار معنادار بود. P7 در شغل جدید آرامش بیشتر، امنیت شغلی، ساعات کاری کمتر و حقوق بیشتر را گزارش کرد. P5 به رضایت بیشتر، حقوق و مزایای بیشتر، ساختار سازمانی روشن‌تر و وضعیت قراردادی بهتر اشاره کرد. P4 شغل جدید را «تخصصی و مرتبط‌تر با رشته» و دارای امکان ارتقا دانست. P2 نیز وضعیت آکادمیک را از نظر آزادی و معنای زندگی شغلی بسیار مطلوب‌تر توصیف کرد. این یافته نشان می‌دهد که ترک شغل در این نمونه، ترکیبی از «فشارهای

رانشی» در سازمان و «جاذبه‌های کششی» بیرون سازمان بوده است. فرد زمانی که هم‌زمان احساس می‌کند در سازمان فعلی آینده مطلوبی ندارد و در بیرون گزینه بهتری وجود دارد، تصمیم خروج را عملی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر فهم زمینه‌های مؤثر بر ترک شغل کارکنان دانشی سابق نهاد کتابخانه‌های عمومی بود. برخلاف نسخه اولیه مقاله که عوامل را از ابتدا در پنج دسته ثابت قرار داده بود، تحلیل بازنگری شده نشان داد که تجربه خروج در سطح معنایی عمیق‌تر حول پنج مضمون به هم پیوسته شکل می‌گیرد: گسست هویت حرفه‌ای و نقش، فرسایش اعتماد سازمانی، بن‌بست توسعه و ناطمینانی، فشار و نیاز به انعطاف، و مقایسه با بدیل‌های شغلی.

نخست، ناهماهنگی میان تخصص و نقش با مدل ویژگی‌های شغل هاکمن و اولدهام قابل تفسیر است. هنگامی که فرد احساس می‌کند از مهارت‌های تخصصی خود استفاده نمی‌کند یا در پستی فعالیت می‌کند که با هویت حرفه‌ای او سازگار نیست، بخشی از معنای کار و احساس اثربخشی او تضعیف می‌شود. در داده‌های حاضر، روایت P7 درباره انتقال از کتابداری به روابط عمومی و روایت P4 درباره واگذاری وظایف غیرمرتبط با رشته، این مسئله را به خوبی نشان می‌دهد.

دوم، مضمون مدیریت ناکارآمد را می‌توان با نظریه خودتعیین‌گری پیوند داد. خودمختاری و شایستگی زمانی تضعیف می‌شوند که کارکنان با کنترل افراطی، بی‌توجهی به تخصص یا مدیریت غیرتخصصی مواجه شوند. از سوی دیگر، تجربه بی‌نزاکتی و بی‌توجهی به کارکنان می‌تواند کیفیت رابطه فرد با سازمان را کاهش دهد. این یافته با مطالعات پیشین درباره نقش رهبری، امنیت شغلی و قصد ترک شغل همسو است.

سوم، بن‌بست توسعه شغلی نشان می‌دهد که کارکنان صرفاً به «وضعیت فعلی» واکنش نشان نمی‌دهند؛ آنان آینده خود را نیز ارزیابی می‌کنند. نبود مسیر روشن ارتقا و احساس اینکه آموزش و سابقه حرفه‌ای در تصمیم‌های سازمانی به کار گرفته نمی‌شود، می‌تواند فرد را به این نتیجه برساند که سرمایه انسانی او در سازمان فعلی به خوبی استفاده نخواهد شد. این یافته با مطالعات مربوط به سکون شغلی و قصد ترک خدمت نیز هم‌جهت است.

چهارم، داده‌ها نشان می‌دهند که فشار کاری عاملی یکدست نیست. برخی مشارکت‌کنندگان فشار و حجم کار را بسیار مهم دانسته‌اند، در حالی که برخی دیگر صراحتاً گفته‌اند ساعات کاری در تصمیم خروج آنان نقش نداشته است؛ بنابراین، نتیجه مناسب این نیست که «کاهش ساعت کار» برای همه کارکنان راه‌حل است؛ بلکه باید به کیفیت تجربه کار، تناسب حجم وظایف با نیروی موجود و امکان انعطاف در مشاغل تخصصی توجه کرد.

پنجم، یافته‌های مربوط به مقایسه شغل جدید با شغل قبلی با ادبیات فرصت‌های شغلی جایگزین همخوان است. نکته مهم در داده‌های حاضر این است که بدیل مطلوب فقط حقوق بیشتر نیست. امنیت، ساختار روشن، استقلال، ارتباط شغل با تخصص، امکان رشد، معنای بیشتر و انعطاف‌پذیری نیز در روایت‌ها حضور دارند. در نتیجه، سیاست نگهداشت کارکنان باید «ارزش کل تجربه شغلی» را هدف قرار دهد.

ترک شغل کارکنان دانشی سابق نهاد کتابخانه‌های عمومی در این مطالعه، پدیده‌ای چندعاملی و فرایندی بود. کارکنان در بسیاری از موارد با علاقه یا دست‌کم با علاقه به یک حوزه تخصصی وارد سازمان شده بودند، اما تجربه‌هایی مانند ناهماهنگی نقش و تخصص، مدیریت نامطلوب، بی‌توجهی به شایستگی، محدودیت ارتقا، ناطمینانی درباره آینده و مقایسه با فرصت‌های بیرونی به تدریج جذابیت ماندن را کاهش داده بود.

نکته کلیدی این است که فشارهای سازمانی و فرصت‌های بیرونی به صورت جداگانه عمل نمی‌کنند. برای مثال، حقوق بالاتر در سازمان دیگر زمانی به یک عامل خروج قوی تبدیل می‌شود که فرد هم‌زمان در سازمان فعلی احساس کند مسیر رشد، امنیت یا احترام حرفه‌ای کافی ندارد؛ بنابراین، خروج را می‌توان حاصل برهم‌کنش «عوامل رانشی» و «عوامل کششی» دانست. بر این اساس، نگهداشت کارکنان دانشی نهاد نیازمند مجموعه‌ای هماهنگ از اقدامات است: اصلاح کیفیت مدیریت، استقرار

- شایسته‌سالاری، طراحی مسیر شفاف رشد حرفه‌ای، افزایش امنیت استخدامی، تناسب پست با تخصص، بازنگری جبران خدمات و ایجاد امکان انعطاف بیشتر در مشاغل تخصصی. براساس یافته‌های حاصل از پژوهش، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:
۱. استقرار نظام شفاف و قابل ارزیابی برای انتصاب و ارتقای مدیران و توجه به شایستگی‌های مدیریتی و شناخت حوزه کتابخانه‌های عمومی. طراحی مسیر شغلی روشن برای کارکنان تخصصی و کتابداران، همراه با معیارهای مشخص ارتقا.
 ۲. بازنگری در نظام جبران خدمات و مزایای کارکنان با توجه به شرایط بازار کار و فرصت‌های جایگزین.
 ۳. کاهش جابه‌جایی‌های نامتناسب با تخصص و بررسی علاقه و شایستگی فرد پیش از تغییر پست.
 ۴. تدوین و اجرای شرح وظایف روشن برای مشاغل ستادی و کتابخانه‌ای.
 ۵. ایجاد سازوکار رسمی برای شنیدن صدای کارکنان و رسیدگی به تجربه‌های بی‌احترامی، تبعیض و احساس طردشدگی.
 ۶. تقویت امنیت استخدامی و شفاف‌سازی چشم‌انداز وضعیت قراردادها.
 ۷. ایجاد انعطاف زمانی در مشاغل پژوهشی و تخصصی، در حدی که با مأموریت سازمان سازگار باشد.
 ۸. پایش دوره‌ای قصد ترک شغل و دلایل آن به‌عنوان یک شاخص منابع انسانی، پیش از تبدیل قصد به استعفا.
 ۹. انجام مصاحبه خروج ساختاریافته با کارکنانی که سازمان را ترک می‌کنند و تحلیل دوره‌ای الگوهای آن.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

مقاله حاضر با حمایت مالی و معنوی معاونت پژوهشی دانشگاه قم انجام شده است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان به‌طور مساوی در کلیه مراحل طراحی و انجام پژوهش، گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، تحلیل و تفسیر اطلاعات و نتایج، تهیه پیش‌نویس مقاله، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله مشارکت داشتند.

اعلامیه هوش مصنوعی مولد و فناوری‌های مبتنی بر هوش مصنوعی در فرایند نگارش

در طول آماده‌سازی این پژوهش، نویسندگان از چت‌جی‌پی‌تی به‌منظور ترجمه و بسط ساختاری چکیده انگلیسی مبسوط استفاده کردند. پس از استفاده از این ابزار، نویسندگان محتوا را حسب نیاز بازبینی و ویرایش نمودند و مسئولیت کامل محتوای اثر را می‌پذیرند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

بیانیه دسترسی به داده‌ها

داده‌هایی پژوهش حاضر از طریق درخواست از نویسندگان قابل دسترسی است.

سپاسگزاری

از مشارکت‌کنندگان در پژوهش تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- آریان‌دوست، مجید (۱۴۰۳). تأثیر رضایت شغلی، حجم کاری و تعهد سازمانی بر قصد ترک شغل با واسطه خستگی عاطفی، هشتمین همایش مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام، تهران. <https://civilica.com/doc/2065127>
- ابراهیم‌پور، حبیب، خلیلی، حسن، حبیبیان، سجاد، و سعادت‌مند، محمد (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در مرکز آموزش صدا و سیما (با تأکید بر مدل هاکمن و اولدهام). *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۳(۵)، ۹۰-۱۲۴.
- پارسازاده، احمد و شقاقی، مهدی (۱۳۸۸). کتابخانه‌های عمومی و ساخت واقعیت اجتماعی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*. ۱۱۵ (۴)، ۲۹-۶۰.
- رزمی، محمد جواد، قوامی، هادی، و نجاتی محرمی، سولماز (۱۳۸۹). اهمیت عوامل ارادی و غیرارادی بر ترک شغل خود اشتغالان و دستمزد بگیران در ایران. *اقتصاد پولی مالی*، ۱۷(۳۴). <https://doi.org/10.22067/pm.v17i34.27361>
- سروند، فاطمه؛ ادیب‌زاده، مریم، و محمدی، مرضیه (۱۴۰۳). بررسی تأثیر فلات شغلی بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی و اشتیاق شغلی در سازمان آموزش و پرورش منطقه ۱۹ تهران، چهاردهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب‌وکار، تهران. <https://civilica.com/doc/2083110>
- شیخی، راضیه؛ ناستی زایی، ناصر (۱۴۰۰). تأثیر پردشدگی در محیط کار بر بی‌زاکتی سازمانی با نقش میانجی قصد ترک شغل معلمان تربیت بدنی منطقه سیستان. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۶(۲۴)، ۱۶۱-۱۸۶.
- عطاپور، هاشم؛ بدری گرگری، رحیم، و تهامی نوبری، محدثه (۱۴۰۵). سطح انگیزه دانشجویان کارشناسی علم اطلاعات و دانش‌شناسی بر اساس نظریه خودتعیین‌گری و رابطه آن با رضایتمندی از رشته تحصیلی. *برنامه درسی و آموزش یادگیرنده محور*، ۵(۱)، ۱۰۷-۱۲۳. <https://doi.org/10.22034/lbcij.2026.70533.1342>
- فیاضی، مرجان، و ضیایی، ثریا (۱۳۹۳). تبیین پیامدهای فلات‌زدگی شغلی در سازمان. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۶(بهار-تابستان)، ۷۳-۹۱. <https://doi.org/10.22067/pmt.v6i11.32360>
- کاظمی شاه‌اندشتی، سیده صدف؛ ارشدی، نسرين؛ نیسی، عبدالکاظم، و نعمی، عبدالزهرا (۱۳۹۶). اثر تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۸(۲۷)، ۸۳-۱۰۸.
- کائیدی مال اخوند، مرضیه و مهتری‌آرانی، محمد (۱۴۰۳). بررسی تأثیر عزت نفس سازمانی و تبادل اجتماعی بر قصد ترک شغل با نقش میانجی ایثار شغلی در شرکت گاز شهر یاسوج، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت بازرگانی، کارآفرینی و حسابداری ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/2086126>
- کریمپور، عبدالحسین؛ احمدی، حیدر؛ صفری کهره، محمد، و اسداللهی دهکردی، الهه (۱۳۹۲). بررسی و اولویت‌بندی علل و عوامل ترک خدمت کارکنان شرکت پتروشیمی مبین در پارس جنوبی. *مدیریت دولتی*، ۵(۳)، ۱۲۳-۱۴۲. <https://doi.org/10.22059/jipa.2013.50083>

کلاته سیفری، معصومه؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ احسانی، محمد، و حسینی، سید یعقوب (۱۳۹۳). طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری داوطلبان در ورزش دانشجویی: مطالعه موردی داوطلبان ورزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۲(۶)، ۳۳-۵۰.

<https://sid.ir/paper/252081/fa>

کلبی‌ها، امیر، و سلیمانی، مریم (۱۳۹۸). تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سریالی متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۸(۳)، ۱۱۳-۱۵۲.

لطیفی، معصومه؛ محمدبیگی، فاطمه؛ اله‌بخشیان، لیلی، و داوری دولت‌آبادی، نسرين (۱۳۹۸). ارائه مدل تعالی استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی کتابخانه‌های عمومی کشور با رویکردی به آینده. *آینده‌پژوهی ایران*، ۴(۲)، ۲۰۳-۲۲۷.

<https://doi.org/10.30479/jfs.2020.11451.1104>

معماریان، فرناز (۱۴۰۳). بررسی رابطه سبک رهبری و قصد ترک شغل کارکنان با نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت، *اولین کنفرانس بین‌المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و کامپیوتر*، ساری. <https://civilica.com/doc/2083756>

میرزایی، وحید، و پورعباس خادر، سهیل (۱۴۰۲). بررسی رابطه رهبری زهرآگین با قصد ترک شغل: نقش میانجی قلدری در محل کار و عدم امنیت شغلی. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۹(۱)، ۱۷۵-۲۰۰. <https://doi.org/10.22034/jom.2023.703859>

میرزایی، وحید؛ امارلو، حسن؛ پادری، حسین، و زغیرزاده احمدی، زینب (۱۴۰۳). قلدری در محل کار و قصد ترک شغل با نقش واسطه‌ای خستگی عاطفی، *سومین کنگره بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، علوم انسانی و توسعه کسب‌وکار*. <https://civilica.com/doc/2050918>

ناستی‌زایی، ناصر، و بامری، مصیب (۱۳۹۵). نقش هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی در تمایل به ترک خدمت مدیران. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۶(۲۲).

ناصری، احمد، و زارعی، حمید (۱۳۹۵). بررسی دلایل تغییر شغل زنان حسابدار در زاهدان. *پژوهش‌های حسابداری مالی*، ۸(۴)، ۷۷-۹۲. <https://doi.org/10.22108/far.2016.21428>

References

- Aryandoost, M. (2024). The effect of job satisfaction, workload, and organizational commitment on turnover intention through the mediation of emotional exhaustion. *The 8th Conference on Economic and Management Studies in the Islamic World*, Tehran, <https://civilica.com/doc/2065127> (In Persian)
- Atapour, H. , Badri Gargari, R. and Tahami Nobari, M. (2026). Motivation level of undergraduate students in knowledge and information science based on self-determination theory and its relationship with academic major satisfaction. *Learner-based Curriculum and Instruction Journal*, 5(1), 107–123. <https://doi.org/10.22034/lbcij.2026.70533.134> (In Persian).
- Cho, D. H., & Sung, H. N. (2011). Factors affecting the turnover intentions of small and medium construction IT workers. In *International Conference on Grid and Distributed Computing* (pp. 300–308). https://doi.org/10.1007/978-3-642-27180-9_37
- Colding, L. K. (2015). Will they stay or will they go? predictors of academic librarian turnover. *Advances in Library Administration and Organization*, 23, 263–280. [https://doi.org/10.1016/S0732-0671\(05\)23007-9](https://doi.org/10.1016/S0732-0671(05)23007-9)
- Ebrahimpour, H., Khalili, H., Habibian, S., & Saadatmand, M. (2011). A survey of the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior in IRIB Training Center (According to Hackman and Oldham model). *Transformation Management Journal*, 3(5), 90–124. (In Persian).
- Fayyazi, M., & Ziaei, S. (2014). Explaining the consequences of career plateau in organizations. *Transformation Management Research Journal*, 6(Spring & Summer 2014), 73–91. <https://doi.org/10.22067/pmt.v6i11.32360> (In Persian)
- Guss, S., Stout, J., & Cunningham, S. (2024). Not all staying is the same: unpacking retention and turnover in academic libraries. *VCU Libraries Faculty and Staff Publications*. https://scholarscompass.vcu.edu/libraries_pubs/92
- Hefny L. (2021). The relationships between job satisfaction dimensions, organizational commitment and turnover intention: the moderating role of ethical climate in travel agencies. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(1), 1–23.
- Hussain, S., & Huei Xian, S. (2019). Factors affecting employees' turnover intention in construction companies in Klang, Selangor. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5047>
- Kaedi Mal Akhound, M., & Mahtari Arani, M. (2024). The effect of organizational self-esteem and social exchange on turnover intention: The mediating role of job sacrifice in the Yasuj city gas company. *The 4th National Conference on Business Management, Entrepreneurship, and Accounting of Iran*, Tehran, <https://civilica.com/doc/2086126> (In Persian)
- Kalateh Seiferi, M., Kouzehchian, H., Ehsani, M., & Hosseini, S. Y. (2014). Designing and explaining a model for retaining volunteers in student sports: A case study of sports volunteers in public

- universities of Tehran. *Research in Sport Pedagogy*, 2(6), 33–50. <https://sid.ir/paper/252081/fa> (In Persian)
- Kalbiha, A., & Soleimani, M. (2019). The effect of career adaptability on employees' turnover intention considering the serial mediating role of job satisfaction and job stress. *Organizational Behavior Studies*, 8(3), 113–152. (In Persian)
- Karampour, A., Ahmadi, H., Safari Kehreh, M., & Asadollahi Dehkordi, E. (2013). Investigation and prioritization of causes and factors affecting employee turnover in mobin petrochemical company. *South Pars. Public Management*, 5(3), 123–142. <https://doi.org/10.22059/jipa.2013.50083> (In Persian)
- Kazemi Shahandashti, Seyyedeh Sadaf, Arshadi, Nasrin, Neisi, Abdolkazem, & Naami, Abdolzahra. (2017). The effect of work-family conflict and work-family enrichment on turnover intention and psychological well-being: The mediating role of work-life balance. *Journal of Psychological Methods and Models*, 8(27), 83–108. (In Persian)
- Kim, E. A (2005). The study on the relationship between job embeddedness and turnover intention. Master Thesis, Dept. of Information and Science. Ewha Womans Univercity.
- Latifi, M., Mohammadbeigi, F., Ale-Bakhshian, L., & Davari Dowlatabadi, N. (2019). A strategic excellence model for empowering human resources in public libraries of Iran: A future-oriented approach. *Iranian Futures Studies*, 4(2), 203–227. <https://doi.org/10.30479/jfs.2020.11451.1104> (In Persian)
- Masanya, J. (2023). Relationship between organisational determinants and turnover intentions of librarians in public libraries in Gauteng province. *South African Journal of Libraries and Information Science*, 89(1), 1–10. <https://doi.org/10.7553/89-1-2307>
- Masanya, J., & Ngoepe, M. (2024). Quitting leadership style? The influence of transformational and transactional leadership styles on librarians' retention in municipal libraries. *Library Management*. <https://doi.org/10.1108/LM-09-2024-0095>
- Masanya, J., Ngoepe, M., & Jiyane, V. (2020). Determinants of turnover intentions of librarians at the city of Johannesburg libraries in Gauteng province, South Africa. *South African Journal of Libraries and Information Science*, 86(1), 73–92. <https://doi.org/10.7553/86-1-1890>
- Memarian, F. (2024). The relationship between leadership style and employees' turnover intention: The mediating role of positive organizational behavior. *The 1st International Conference on Information Technology, Management, and Computer*, Sari, <https://civilica.com/doc/2083756> (In Persian)
- Mirzaei, V., & Pourabbas Khader, S. (2023). The relationship between toxic leadership and turnover intention: The mediating role of workplace bullying and job insecurity. *Psychological Research in Management*, 9(1), 175–200. <https://doi.org/10.22034/jom.2023.703859> (In Persian)
- Mirzaei, V., Amarloo, H., Padari, H., & Zaghirzadeh Ahmadi, Z. (2024). workplace bullying and turnover intention: The mediating role of emotional exhaustion. *The 3rd International Congress on*

Management, Economics, Humanities, and Business Development,
<https://civilica.com/doc/2050918> (In Persian)

Naseri, A., & Zarei, H. (2016). Examining the reasons for job change among female accountants in Zahedan. *Journal of Financial Accounting Research*, 8(4), 77–92.
<https://doi.org/10.22108/far.2016.21428> (In Persian)

Nasti Zaei, N., & Bamari, M. (2016). The role of spiritual, moral, and organizational intelligence in managers' turnover intention. *Social Psychology Research*, 6(22). (In Persian)

Omeluzor, S. U., Dolapo, P. G., Agbawe, M. O., Onasote, A. O., & Abayomi, I. (2017). Library infrastructure as predictor of turnover intentions of librarians in university libraries in Nigeria. *Information Impact: Journal of Information and Knowledge Management*, 8(1), 1–12.
<https://dx.doi.org/10.4314/ijjkm.v8i1.1>

Oyetola, S. O. (2013). Influence of job satisfaction on turnover intentions of library personnel in selected universities in South West Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 914.
<https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/914>